

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KINERJA KARYAWAN PT. ECO SMART GARMENT
INDONESIA BOYOLALI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas psikologi**

Oleh:

KAMILLULLAH PANGERAN BUANA

F100130220

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA BOYOLALI**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

KAMILLULLAH PANGERAN BUANA

F100130220

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Zahrotul Uyun' with a stylized flourish at the end.

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA BOYOLALI**

OLEH

KAMILLULLAH PANGERAN BUANA

F100130220

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 17 November 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji

1. Dra. Zahrotul Uyun, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Partini, M.Si, Psikolog
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Achmad Dwityanto, S.Psi., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog
NIDN. 0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oranglain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Januari 2021
Penulis



KAMILLULLAH PANGERAN BUANA

F100130220

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA BOYOLALI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia Boyolali yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan quota sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat pengumpulan data menggunakan skala yakni skala komitmen organisasi dan skala kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan analisis Product Moment menggunakan program bantu SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,3870, dengan sig. (2-tailed) sebesar $p = 0,003$ ($p \leq 0,01$) yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hubungan positif yang sangat signifikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Kategori komitmen organisasi tergolong sedang dengan rerata empirik (RE) sebesar 55,42 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 50 sedangkan kategori kinerja karyawan tergolong cukup dengan rerata empirik (RE) sebesar 107,56 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 100. Sumbangan efektif dari kedua variabel ditunjukkan dengan koefisien determinan $r^2 = (0,387)^2$, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 14,97% dan 85,03% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain komitmen organisasi.

Kata kunci : komitmen organisasi, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational commitment and employee performance. The subjects of this study were 50 employees of PT Eco Smart Garment Indonesia Boyolali. The sampling technique used in this study was quota sampling. This study uses a quantitative approach. The data collection tool uses a scale, namely the scale of organizational commitment and the scale of employee performance. Data analysis was performed by using Product Moment analysis using SPSS 16.0 for windows. The results showed that the correlation coefficient (r) was 0.3870, with sig. (2-tailed) of $p = 0.003$ ($p \leq 0.01$), which means that there is a very significant positive relationship between organizational commitment and employee performance. A very significant positive relationship in this study shows that the higher the employee's organizational commitment, the higher the employee's performance. Likewise, the lower the employee's organizational commitment, the lower the employee's performance. The category of organizational commitment is classified as moderate with an empirical mean (RE) of 55.42 and a hypothetical average (RH)

of 50, while the employee performance category is classified as sufficient with an empiric average (RE) of 107.56 and a hypothetical average (RH) of 100. Effective contribution The two variables are indicated by the determinant coefficient of $r^2 = (0.387)^2$, which means that the organizational commitment variable affects the employee performance variable by 14.97% and the remaining 85.03% is influenced by other factors besides organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi telah memasuki semua aspek kehidupan manusia, tidak terkecuali dalam bidang industri dimana teknologi telah banyak membantu dan menggantikan proses produksi sehingga lebih efektif dan efisien. Follet (2016) mengatakan bahwa globalisasi dan modernisasi dibidang industri berdampak pada menurunnya kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang perusahaan butuhkan, tetapi didalam organisasi SDM akan selalu dibutuhkan karena tidak adanya SDM maka tidak mungkin perusahaan dapat berjalan sendiri dalam menempuh cita-cita perusahaan. Mathis, Jackson, Valentine, & Meglich (2016) juga mengatakan bahwa meningkatnya peran SDM dapat dipengaruhi oleh keyakinan perusahaan yang mementingkan peran SDM dalam menempuh keberhasilan perusahaan serta dalam menjalankan persaingan perusahaan.

Hasil dari perusahaan sangat ditentukan dari hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan, agar dapat dikatakan berhasil dan cita-cita organisasi dapat dipenuhi maka organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan. Oleh karena itu didalam semua proses pengelolaan serta operasional yang dijalankan perusahaan, secara tidak langsung kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan (Hariandja, 2016). Zainal, Ramly, Mutis, & Arafah (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah setiap perbuatan yang diberikan karyawan kepada perusahaan sebagai prestasi dalam kerja yang dihasilkan sesuai dengan bidangnya. Kemudian Arikunto (2011) juga menjelaskan bahwa usaha untuk mempertahankan kinerja yang berkualitas adalah langkah utama organisasi, apabila kinerja dalam perusahaan bagus maka nasib perusahaan akan bagus. Harapannya perusahaan dapat memiliki kinerja yang

tinggi sesuai dengan indikator-indikator kinerja yang tinggi. Tika (2010) menyatakan bahwasannya kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari (a) bagaimana kualitas pekerjaan yang dilakukan, (b) sejauhmana ketepatan waktu dalam bekerja, (c) kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam melakukan pekerjaan, (d) kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, (e) kemampuan dalam berkomunikasi dengan atasan, bawahan dan atau rekan kerja. Namun pada kenyataannya kinerja yang tinggi tidak selalu tercapai didalam perusahaan, perusahaan memiliki kinerja yang rendah apabila melihat dari (a) kurangnya kualitas pekerjaan yang dilakukan, (b) ketidak tepatan waktu dalam bekerja, (c) kurangnya kemampuan dalam mengambil langkah atau keputusan dalam bekerja, (d) kurangnya kemampuan dalam bekerja, dan (e) kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi dengan atasan maupun rekan kerja.

PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) merupakan anak perusahaan hasil dari kerja sama antara PT. Pan Brother Tbk. Dengan PT. Mitsubhisi Corporation Japan dengan pembagian 15% dari Mitsubhisi dan 85% dari Pan Brother Tbk. pabrik garment modern ini dibangun dengan dana sekitar 450 miliar. Pabrik tersebut dapat menampung karyawan hingga 12.000 orang. Keduanya saling mendukung untuk membangun kembali pabrik di daerah jawa tengah dan juga di luar pulau jawa, tuturnya pada saat peresmian industri itu di Boyolali, Jawa tengah, Rabu (26/8/2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada HRD PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) di Boyolali, diketahui bahwa terdapat beberapa pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan misalnya keterlambatan masuk kerja padahal sudah ditentukan masuk kerja pukul 08.00 wib namun masih banyak karyawan yang datang pada pukul 08.10 wib. Molornya waktu jam istirahat yang mana karyawan masih nongkrong dikantin setelah jam istirahat habis dan menunggu ditegur oleh atasan, adanya karyawan yang berselisih satu sama lain dalam hal bekerja seperti perbedaan pendapat dalam bekerja, kemudian terdapat karyawan yang belum faham dengan bidang pekerjaannya didalam kelompok kerja namun hanya diam saja tanpa bertanya kepada teman atau atasan, ketika diberi arahan hanya mengangguk namun setelah

itu tidak ada perubahan, sehingga produktifitas dalam kelompok kerja tersebut terganggu. Kemudian terdapat masalah lain yaitu banyaknya karyawan yang keluar masuk pada setiap bulannya sehingga membuat produktifitas perusahaan terganggu. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Eco Smart Garment Indonesia (ESGI) di Boyolali memiliki kinerja yang rendah.

Nurandini & Lataruva (2014) mengatakan bahwa kinerja merupakan tolak ukur pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu, kemudian Amstrong (2010) menjelaskan bahwa dalam meraih tujuan perusahaan dapat dilihat bagaimana kinerja karyawan, salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Pane & Fatmawati (2017) menerangkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Husada & Meutia (2019) juga menjelaskan bahwa komitmen adalah perwujudan rasa suka dan setia dari karyawan terhadap perusahaan dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Ketika karyawan mempunyai komitmen yang tinggi maka akan mempunyai ikatan secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan ingin memiliki karir yang lama (kontinuan).

Sapitri (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan rasa suka karyawan kepada organisasi, maka dari itu komitmen organisasi merupakan aspek yang perlu diperhatikan perusahaan. Sutanto & ratna (2015) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tinggi, maka akan menganggap bahwa cita-cita perusahaan merupakan bagian dari tujuan hidupnya yang harus diperjuangkan. Hasil penelitian Pane & Fatmawati (2017) memaparkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk keinginan yang ada pada beberapa pekerja supaya terus menerus jadi bagian didalam organisasi

Berdasarkan fenomena dan pemaparan para ahli tersebut peneliti tertarik untuk membuat rumusan masalah yaitu “apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan?”. Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Eco Smart Garment Indonesia”.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian jenis kuantitatif korelasional dan mempunyai cita-cita untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Metode penelitian yang dilakukan merupakan metode kuantitatif yaitu metode untuk mengumpulkan data berupa angka yang dilakukan dengan menggunakan skala atau data yang bersifat numerikal diolah dengan menggunakan statistika dan selanjutnya dideskripsikan berupa kesimpulan berdasarkan angka yang telah diolah menggunakan metode statistika sebelumnya.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyoni, 2010). Sebagai populasi, kelompok subjek ini harus mempunyai ciri-ciri atau karakteristik sama. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Eco Smart Garmen Indonesia (ESGI) Klego Boyolali yang berjumlah 1000. Subjek dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan Eco Smart Garmen Indonesia (ESGI) Klego Boyolali. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yakni skala komitmen organisasi dan skala kinerja karyawan, yaitu sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala komitmen organisasi di peroleh dari modifikasi Sapitri (2016) memaparkan komitmen organisasi digunakan untuk suatu konsep yang mempunyai 3 bentuk, antara lain : *affective* (komitmen afektif), *normative* (komitmen normatif), dan *continuance commitment* (komitmen berkesinambungan). seberapa jauh emosi karyawan secara terikat, bisa mengenal, dan terlibat pada organisasi disebut dengan *Affective commitment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas terhadap 40 item skala kinerja karyawan, diperoleh koefisien validitas yang gugur 5 item yaitu item nomer 10, 30, 31, 33 dan 34. Lalu dari 35 aitem yang valid tersebut diantaranya 17 item *favorable* dan 18 item *unfavorable*. Dari hasil uji validitas terhadap 24 aitem komitmen organisasi diperoleh koefisien validitas yang gugur 4 aitem yaitu item nomer 13, 14, 16 dan

23. Lalu dari 20 item tersebut diantaranya 14 item *favorable* dan 6 item *unfavorable*.

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha* menggunakan program SPSS for windows versi 16.00. Adapun dari perhitungan tersebut diperoleh hasil variabel komitmen organisasi dengan *Cronbach's Alpha* (α) : 0.786 dan variabel kinerja karyawan (α) : 0.901. Nilai koefisien reliabilitas (α) semakin mendekati 1,00 dapat diartikan bahwa skala tersebut reliabel (Azwar, 2012).

Berdasarkan analisis *product moment* dengan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 16 diperoleh nilai koefisien korelasi r sebesar 0,387 dengan signifikansi (p) = 0,003 ($p < 0,01$), yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Husada & Meutia (2019) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yang tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan). Tiga komponen ini yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Hasil penelitian Sukowati, Afrizal, & Wargianto (2018) juga telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Susanti & Palupiningdyah (2016) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan, komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi komitmen seorang karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil kategorisasi didapatkan hasil bahwa dalam penelitian ini

komitmen organisasi tergolong sedang dengan rerata empirik (RE) 55,42 dan rerata hipotetik (RH) = 50. Sedangkan hasil dari kategorisasi kinerja karyawan mendapatkan hasil rerata empirik sebesar (RE) = 107,56. lebih tinggi dari rerata hipotetik (RH)= 100 yang masuk dalam kategori cukup.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Pane & Fatmawati (2017) menerangkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, harapannya dengan komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan akan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.. Hasil penelitian Sapitri (2016) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa komitmen organisasi akan mempengaruhi seberapa baik kinerja yang dimunculkan oleh karyawan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan satu kesatuan yang penting bagi pribadinya, sehingga perlu untuk diperjuangkan (Sutanto & Ratna, 2015).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. ESGI Boyolali (Eco Smart Garment Indonesia Boyolali) Kabupaten Boyolali sebesar 14,97%. hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain sebesar 85,03% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. ESGI Boyolali (Eco Smart Garment Indonesia Boyolali) Kabupaten Boyolali. Faktor tersebut antara lain faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis dan faktor sosial

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diketahui bahwa ada hubungan positif signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. ESGI Boyolali (Eco Smart Garment Indonesia Boyolali) Kabupaten Boyolali. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Komitmen organisasi

karyawan PT. ESGI Boyolali (Eco Smart Garment Indonesia Boyolali) Kabupaten Boyolali berada dalam kategori cukup. Kinerja Karyawan PT. ESGI Boyolali berada dalam kategori sedang. Sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 14,97%. hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. ESGI Boyolali (Eco Smart Garment Indonesia Boyolali) Kabupaten Boyolali.

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan bermanfaat bagi beberapa pihak terkait, diantaranya adalah :

Hasil kategorisasi mengungkap bahwa kinerja karyawan PT. ESGI Boyolali (Eco Smart Garment Indonesia Boyolali) Kabupaten Boyolali. tergolong cukup, sehingga untuk direktur dimohon dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan ikatan emosional karyawan seperti pelatihan capacity building secara kelompok untuk mengeratkan hubungan antar karyawan. Transfer informasi tentang nilai-nilai perusahaan dan jenjang karir kepada karyawan juga sangat penting dilakukan agar karyawan mengetahui berbagai hal positif yang dimiliki oleh perusahaan.

Karyawan PT. ESGI Boyolali (Eco Smart Garment Indonesia Boyolali) memiliki kinerja yang cukup, hal itu dibuktikan dari hasil kategorisasi pengolahan data. Oleh karena itu untuk karyawan diusahakan untuk terus meningkatkan kualitas kerja, disiplin waktu dalam bekerja, daya inisiatif serta kemampuan berkomunikasi.

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan melihat hasil sumbangan efektif sebesar 14,97 dan masih terdapat 85,03% faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di luar variabel komitmen organisasi, bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel konflik kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi ataupun dengan indikator-indikator lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi, edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Amstrong, M. (2010). *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (7 ed.). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi, edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fatmawati, N. L. (2016). Pengaruh Positif Reinforcement terhadap Motivasi Belajar IPS Siswa Kelas V Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Butuh. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1-12.
- Follet, M. P. (2016). Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance. *Creativity and Democracy*, 41(2), 178-185.
- Hariandja, M. T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Husada, C., & Meutia, K. I. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol.4, No.1 : 119 - 126.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human Resources Management* (15 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 78 – 91.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan pertanahan nasional kota medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 2. No.3.
- Pratitha, A. D. (2016). *hubungan antara konflik kerja dan perilaku kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT AG*. Surakarta: Skripsi. Universitas Sebelas Maret.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru. *JOM Fisip*, Vol. 3 No. 2.
- Sugiyoni. (2010). *metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukowati, Afrizal, & Wargianto. (2018). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan pelatihan terhadap kinerja yang berdampak kepada prestasi kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol 1, No. 2, hal 79-99.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen

- Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77-86.
- Sutanto, E., & Ratna, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Hal. 56 - 70, Vol. 9, No. 1.
- Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (3 ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.